

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Tol Kolektor di Gerbang Tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga Cabang CTC”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga adalah :
 - a. Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh Kepala Gerbang Tol pada petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk. termasuk dalam kategori belum efektif.
 - b. Lingkungan kerja pada petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk. termasuk dalam kategori buruk.
 - c. Kepuasan kerja petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk. termasuk dalam kategori rendah.
2. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk.

3. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk..
4. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk.
5. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas tol di gerbang tol Cililitan 2 PT. Jasa Marga (persero), Tbk. sebesar 55,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Untuk Penelitian Lanjutan :

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja sebesar 55,3%. maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain : kompensasi, disiplin kerja, motivasi, beban kerja, stres kerja, budaya kerja, komunikasi interpersonal dan kompetensi.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian dengan variabel yang berbeda atau melakukan penelitian dengan variabel sama pada objek penelitian yang berbeda.

5.2.2 Saran Untuk PT. Jasa Marga (persero), Tbk.:

1. Saran pertama terkait dengan variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) , sesuai dengan tabel 4.13 yaitu dari beberapa dimensi yang ada, dimensi yang paling belum efektif adalah dimensi *telling*. maka dari itu perbaikan atau saran untuk dimensi *telling* adalah hal yang dapat dilakukan atasan atau kepala gerbang tol misalnya secara aktif lebih memberikan penjelasan mengenai prosedur atau cara kerja untuk karyawan dibawahnya, atasan juga harus lebih jelas dan spesifik dalam memberikan perintah kerja, dan atasan juga sebaiknya lebih berinisiatif untuk memberitahukan cara memecahkan masalah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan situasional dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Saran kedua terkait dengan variabel lingkungan kerja (X2) , sesuai dengan tabel 4.14 yaitu dari dua dimensi yang ada, dimensi paling buruk adalah dimensi lingkungan kerja fisik. maka dari itu perbaikan atau saran untuk dimensi lingkungan kerja fisik yaitu untuk indikator Kebisingan dalam ruang kerja adalah Hal yang dapat dilakukan perusahaan misalnya memberikan sistem terbaik atau kedap suara

untuk menghindari kebisingan didalam gardu tol atau tempat petugas tol bekerja, agar petugas tol merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Dan untuk indikator ruang gerak dalam ruang kerja adalah Hal yang dapat dilakukan perusahaan misalnya perusahaan dapat membuat gardu tol atau tempat petugas tol bekerja dibuat lebih luas agar mereka dapat leluasa untuk bergerak dan merasa tidak sempit diruang kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non-fisik. Dimana lebih memperhatikan hubungan sesama karyawan, serta sikap pimpinan dan hubungan pimpinan dengan bawahan agar tetap kondusif dan harmonis, serta memberikan motivasi kerja yang baik agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

3. Saran ketiga terkait dengan variabel kepuasan kerja (Y), sesuai dengan tabel 4.12 yaitu dari beberapa dimensi yang ada, dimensi yang paling rendah adalah dimensi pekerjaan itu sendiri. maka dari itu perbaikan atau saran untuk dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu ; (menguasai pekerjaan) perusahaan dapat mengadakan pelatihan khusus karayawan di gerbang tol agar karyawan dapat lebih menguasai pekerjaanya, Untuk indikator (pekerjaan mudah dikerjakan) Pekerjaan yang dilakukan oleh petugas tol dipermudah dengan diberikan alat transaksi yang otomatis seperti GTO diperbanyak, dan terakhir indikator (pekerjaan yang menyenangkan)

perusahaan dapat menambah sesuatu yang membuat karyawan senang seperti dibolehkannya karyawan mendengarkan musik atau lainnya dengan itu karyawan akan merasa pekerjaan mereka menyenangkan. Dengan demikian , pekerjaan itu sendiri dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti berharap dari hasil penelitian ini, mengenai data absensi maupun data keterlambatan petugas tol gerbang tol Cililitan 2 dapat menurun.